

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГАОУ ВО «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТОМСКИЙ  
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юргинский технологический институт (филиал) федерального государственного  
автономного образовательного учреждения высшего образования  
«Национальный исследовательский Томский политехнический университет»

Юргинский технологический институт  
Направление 38.03.01. Экономика

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

Тема работы
Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда и анализ фонда оплаты труда в ОАО «Юргинский гормолзавод» г. Юрга

УДК 657.471.12:331.2

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-17Б51	Матешук Сергей Сергеевич		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Телипенко Елена Викторовна	к.тех.н.		

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Солодский Сергей Анатольевич	к.тех.н., доцент		

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Телипенко Елена Викторовна	к.тех.н.		

Юрга 2020 г.

## Планируемые результаты обучения по ООП

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
P1	Применять глубокие гуманитарные, социальные, экономические и математические знания для организации и управления экономической деятельностью предприятий с соблюдением правил охраны здоровья, безопасности труда и защиты окружающей среды
P2	Применять типовые методики и действующую нормативно-правовую базу для экономических расчетов и представлять их результаты в соответствии со стандартами организации
P3	Ставить и решать задачи экономического анализа, связанные со сбором и обработкой экономических данных с использованием отечественных и зарубежных источников информации и современных информационных технологий, а также с анализом и интерпретацией полученных результатов
P4	Разрабатывать предложения по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев их социально-экономической эффективности, используя современные информационные технологии
P5	Преподавать экономические дисциплины, разрабатывать и совершенствовать их учебно-методическое обеспечение
P6	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена или руководителя малой группы, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, нести ответственность за организационно-управленческие решения и результаты работы
P7	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем работать с информацией и документами в иноязычной среде
P8	Активно использовать навыки работы с компьютером как средством управления информацией с соблюдением требований информационной безопасности
P9	Демонстрировать глубокие знания социальных, этических, культурных и исторических аспектов развития общества и компетентность в вопросах прогнозирования социально-значимых проблем и процессов
P10	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности, в том числе с использованием глобальных информационных систем

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГАОУ ВО «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТОМСКИЙ  
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юргинский технологический институт (филиал) федерального государственного  
автономного образовательного учреждения высшего образования  
«Национальный исследовательский Томский политехнический университет»

Юргинский технологический институт  
Направление 38.03.01. Экономика

УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель ООП  
\_\_\_\_\_ Е.В. Телипенко  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

**ЗАДАНИЕ**  
**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

Бакалаврской работы
(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-17Б51	Матешуку Сергею Сергеевичу

Тема работы:

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда и анализ фонда оплаты труда в ОАО «Юргинский гормолзавод» г. Юрга	
Утверждена приказом проректора-директора (директора) (дата, номер)	№5/С от 30.01.2020

Срок сдачи студентом выполненной работы:	13.06.2020
--	------------

**ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:**

<b>Исходные данные к работе</b>	Объект исследования: ОАО «Юргинский гормолзавод», отдел бухгалтерии; направление: производство молочной продукции режим работы: непрерывный; вид деятельности: производство питьевого молока и питьевых сливок
<b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b>	Изучить принципы реализации налогового планирования на предприятии. Обосновать выбор инструментов оценки и оптимизации налогового бремени предприятия. Разработать налоговую политику ОАО «ЮГМЗ» г.Юрги.
<b>Перечень графического материала</b> (с точным указанием обязательных чертежей)	Изучить нормативное регулирование трудовых отношений на предприятии; Рассмотреть существующие виды, формы и системы оплаты труда; Определить порядок организации и учёта оплаты труда на предприятии; Изучить виды удержаний из заработной платы и оформление их в бухгалтерском учете;

		Ознакомиться с учётом расчётов по социальному страхованию и обеспечению; Провести анализ расчетов по оплате труда.
<b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b> <i>(с указанием разделов)</i>		
<b>Раздел</b>	<b>Консультант</b>	
«Социальная ответственность»	Солодский Сергей Анатольевич	
<b>Названия разделов, которые должны быть написаны на иностранном языке:</b>		
Реферат		

<b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b>	
---	--

**Задание выдал руководитель:**

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Доцент	Телипенко Елена Викторовна	к.тех.н.		

**Задание принял к исполнению студент:**

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
3-17Б51	Матешук Сергей Сергеевич		

## ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
З-17Б51	Матешук Сергей Сергеевич

Институт	Юргинский технологический институт	Кафедра	-
Уровень образования	Бакалавр	Направление/специальность	38.03.01 Экономика

### Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:	<p>Объектом исследования будет выступать рабочее место ведущего бухгалтера ОАО «Юргинский гормолзавод»</p> <p>Кабинет представляет из себя помещение площадью 17,64 м<sup>2</sup> (4,2*4,2). Параметры световой среды- 2 класс; напряженность трудового процесса- 1 класс. Итоговый класс условий труда- 2 класс.</p> <p>Вредные и опасные производственные факторы, возникающие на предприятии «ОАО Юргинский гормолзавод»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаток освещенности. В этой связи следует изменить существующую систему искусственного освещения в соответствии с произведенными расчетами;</li> <li>- несоответствие рабочего места нормам СанПин 2.2.2/2.4.1340-03. Необходимо рабочее место по возможности изменить в соответствии с требованиями, установив подставку для ног;</li> <li>- для повышения работоспособности, необходимо чередовать период труда и отдыха, согласно виду и категории трудовой деятельности.</li> </ul>
2. Список законодательных и нормативных документов по теме	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.6.2553-09 Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста</li> <li>-СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы.</li> <li>- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н</li> <li>-Карта от 20.03.2017г. №16 специальной оценки условий труда</li> </ul>

### Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- безопасность труда; стабильность заработной платы; развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; системы социальных гарантий организации.</li> </ul> <p>В ОАО «Юргинский гормолзавод» утвержден кодекс «Этики и служебного поведения работников.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Инструктажи о технике безопасности на рабочем месте;</li> <li>- Инструктажи по пожарной безопасности в ОАО «Юргинский гормолзавод»</li> </ul>
2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:	<p>Источники и средства защиты от существующих на рабочем месте опасных факторов (электробезопасность, термические опасности и т.д.).</p> <p>Пожаровзрывобезопасность (причины, профилактические мероприятия, первичные средства пожаротушения)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содействие охране окружающей среды;</li> <li>– взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</li> <li>– спонсорство и корпоративная благотворительность;</li> </ul> <p>Ответственность.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- В ОАО «Юргинский гормолзавод» создан оперативный штаб по предотвращению проникновения COVID-2019.</li> </ul>

3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:	<p>Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Законодательные акты РФ и Кемеровской области;</li> <li>- Регламенты, ГОСТы по строительству, СП (свод правил проектирования зданий); СНиП(строительные норм и правила); РД (руководящие документы); Территориальные строительные нормы;</li> <li>- Уставом и локальными нормативными актами ОАО «Юргинский гормолзавод»</li> <li>- - Правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.</li> </ul>
---	--

**Перечень графического материала:**

При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	-
--	---

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
--	--

**Задание выдал консультант:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Солодский Сергей Анатольевич	к.тех.н., доцент		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-17Б51	Матешук Сергей Сергеевич		

## Реферат

Бакалаврская работа: 71 страница, 6 рисунков, 16 таблица, 25 источников

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, бухгалтерский учет, организация, абсолютная эффективность системы премирования.

Цель бакалаврской работы: анализ расчетов по оплате труда в ОАО «Юргинский гормолзавод» и разработка мероприятий по их совершенствованию.

Для осуществления поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

рассмотреть теорию основ существующих видов, форм и систем оплаты труда на предприятиях;

проанализировать порядок организации и учёта оплаты труда в ОАО «Юргинский гормолзавод»;

разработать мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда в ОАО «Юргинский гормолзавод».

Объектом исследования является финансовая деятельность ОАО «Юргинский гормолзавод».

Предмет исследования: бухгалтерский учет оплаты труда в ОАО «Юргинский гормолзавод».

Раздел «Социальная ответственность» посвящен выявлению опасных и вредных факторов, а также мероприятиям по их ликвидации.

Работа выполнена в текстовом редакторе Microsoft Word.

## Abstract

The final qualifying work contains 71 pages, 6 figures, 16 tables, 25 sources.

Key words: salary, wages, accounting, organization, absolute efficiency of the bonus system.

The purpose of the bachelor's work: analysis of payroll calculations at OJSC "Yurginsky Gormolzavod" and the development of measures to improve them.

To achieve this goal, it is necessary to solve the following tasks:

consider the theory of the foundations of existing types, forms and systems of remuneration in enterprises;

to analyze the organization and accounting of remuneration in OJSC "Yurginsky dairy factory";

to develop measures to improve the wage system in OJSC "Yurginsky Gormolzavod".

The object of the study is the financial activities of OJSC "Yurginsky Gormolzavod".

Subject of study: accounting for labor remuneration in OJSC "Yurginsky dairy factory".

The section "Social Responsibility" is devoted to the identification of dangerous and harmful factors, as well as measures to eliminate them.

The work was done in a text editor Microsoft Word.



## Определения

В данной дипломной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

оплата труда – Частичные затраты на производство и реализацию продукции которые направлены на оплату труда персонала.

персонал производственного предприятия - Полный контингент работающих в организации объединенных по профессиональным признакам.

абсолютная эффективность систем премирования – Эффект от применения систем оплаты труда в денежном выражении, составляющий разность между денежными результатами от использования системы премирования и размером поощрительных выплат работникам за этот результат

## Оглавление

Введение	11
1 Обзор литературы	13
1.1 Теоретические аспекты анализа труда и его оплаты	13
1.2 Виды, формы и системы оплаты труда	16
1.3 Документальное оформление оплаты труда	19
2 Объект и методы исследования	22
2.1 Объект исследования	22
2.2 Методы исследования	25
3 Расчеты и аналитика	26
3.1 Организационно-экономическая характеристика ОАО «ЮГМЗ»	26
3.2 Расчет заработной платы в ОАО «ЮГМЗ»	31
3.3 Удержания из заработной платы в ОАО «ЮГМЗ»	34
3.4 Синтетический и аналитический учет расходов по оплате труда в организации	36
3.5 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда	41
4 Результаты проведенного исследования	53
5 Социальная ответственность	59
5.1. Описание рабочего места	59
5.2. Анализ факторов внутренней социальной ответственности	61
5.3. Анализ факторов внешней социальной ответственности	63
5.4. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности	64
5.5. Заключение	66
Заключение	67
Список использованных источников	69

Диск CD-R

в конверте на обороте обложки

## Введение

Актуальность бакалаврской работы заключается в том, оплата труда работника единственное средство его дохода и существования в целом. Практически она выступает главным стимулятором для мотивации и достижения желаемого уровня производительности труда.

В настоящее время в сложной экономической ситуации понятие «заработная плата» включает весь спектр заработков, начисленных в денежных и натуральных формах в соответствии с законодательством.

Неоспоримо то, что оплата работы, выполненную сотрудником в зависимости от его квалификации должна соответствовать его вкладу в результат деятельности организации.

В современных условиях остро стоит проблема оценки уровня участия каждого работника в производственном процессе и возникает спорная ситуация в точности расчетов за выполненную работу, а вопрос мотивации является чуть ли не основополагающим для руководства фирмы.

Руководство предприятия имеет возможность самостоятельно определять формы, системы и самое главное размеры оплаты труда и виды мотивации специалистов, отсюда и возникают проблемы касающиеся справедливости выполненных расчетов за работу которые влияют в конечном итоге на стабильную работу всей организации и касаются практически всех направлений ее деятельности а в конечном итоге и ее существования.

Большая часть специалистов в области экономики подчеркивает необходимость модификации бухгалтерского учета по вопросам различного рода расчетов, касающихся оплаты труда.

Цель бакалаврской работы: анализ расчетов по оплате труда в ОАО «Юргинский гормолзавод» и разработка мероприятий по их совершенствованию.

Для осуществления поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теорию основ существующих видов, форм и систем оплаты труда на предприятиях;
- проанализировать порядок организации и учёта оплаты труда в «ОАО Юргинский гормолзавод»;
- разработать мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда в «ОАО Юргинский гормолзавод».

Объектом исследования является финансовая деятельность ОАО «Юргинский гормолзавод».

Предмет исследования: бухгалтерский учет оплаты труда в ОАО «Юргинский гормолзавод».

Методическую базу бакалаврской работы составили исследования известных специалистов в области экономики, законодательные акты, нормативные документы, актуальные издания в области организации бухгалтерского учета, аудита и анализа хозяйственной деятельности предприятий, а также первичные учетные документы и регистры бухгалтерского учета, финансовая отчетность анализируемого предприятия.

В процессе выполнения бакалаврской работы использовались следующие методы исследования, такие как: аналитический, экономического анализа, статистический, графический, расчетный и т.д.

Практическая значимость бакалаврской работы заключается в том, что предложения и рекомендации возможно использовать в ОАО «Юргинский гормолзавод» для совершенствования бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.

## 1 Обзор литературы

Учет труда и заработной платы – это одно из ключевых направлений бухгалтерского учета, которое позволяет систематизировать и структурировать информацию о размерах выплат вознаграждений за проделанную работу.

Многие авторы Безруких Н. Д., Астахов В. П., Козлова Е. П., Керимов В. Э. при изучении темы «Учет расчетов с персоналом предприятия по оплате труда» познакомили нас с понятиями: состава и численности персонала предприятия, заработной платы, формы и системы оплаты труда, документальным оформлением учета личного состава и рабочего времени, организацией учета удержаний из заработной платы и другими важными аспектами. Практически все авторы уделяют внимание вопросу учета труда и заработной платы, так как эта тема по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета на любом предприятии. Оплата является вторым по значимости элементом затрат в себестоимости продукции. Специфика оформления расчетов с персоналом предприятия по всем видам начислений и удержаний нашла отражение у Глушкова И.Е., Ангурина С.В., Солодко А.П., Кондраков Н.П., Вещунова Н.Л. и других авторов.

### 1.1 Теоретические аспекты анализа труда и его оплаты

В следствие изменений экономического и социального развития в условиях жесткой конкурентной борьбы предприятий за своего потребителя актуальность приобретает организация системы анализа труда и заработной платы, так как трудовые ресурсы определяют конкурентоспособность любого предприятия.

Результаты анализа дают возможность принять управленческие решения, направленные на корректировку целей, что позволит в конечном итоге работать эффективно.

Главная цель экономического анализа фонда оплаты труда – получение ключевых параметров, которые дадут объективную картину влияния факторов на динамику фонда оплаты труда и его изменений, соотношения между темпами труда и заработной платы.

Уровень обеспеченности предприятия персоналом определяется сравнением фактического количества работников по категориям и специальностям с плановой потребностью.

Особое внимание уделяется при этом обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных для производства специальностей.

Важную роль занимает анализ динамики производительности труда. Рост этого показателя возможен за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, внедрения комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, повышения уровня технической оснащенности предприятия, усовершенствования технологии и организации производства.

Анализ использования рабочего времени обнаруживает потери рабочего времени в абсолютных единицах и процентах.

В процессе анализа фонда оплаты труда следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Затем следует проанализировать причины изменения постоянной части фонда оплаты труда.

Возможности роста производительности труда и снижения трудоемкости производства продукции исследуются по важнейшим договорам и по предприятию в целом. В данном контексте учитываются уровень и динамика изменения зарплатоемкости основных видов продукции

и всей реализованной продукции, а также распределение фонда заработной платы и динамика средней заработной платы.

Для оценки производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей. К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции на одного рабочего в натуральном выражении, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

Таким образом, по результатам анализа труда и заработной платы разрабатываются конкретные рекомендации по обеспечению роста производительности труда и определению резервов повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки рабочих. Основными направлениями поиска таких резервов являются:

- увеличение выпуска продукции за счет более полного использования производственных мощностей предприятия, так как при наращивании объемов производства на имеющихся мощностях растет только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная часть остается без изменения, в результате чего затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются;

- сокращение затрат труда на производство продукции в результате интенсификации производства, внедрения комплексной механизации и автоматизации, применения более совершенной техники и технологии производства,

- снижения потерь рабочего времени за счет улучшения организации труда, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических и инновационных мероприятий.

Можно констатировать следующее: отсутствует мгновенная реакция менеджеров на внутренние и внешние изменения, что приводит к ошибкам при принятии управленческих решений.

## 1.2 Виды, формы и системы оплаты труда

Оплата труда тесно связана с анализом трудовых ресурсов на предприятиях. Согласно ТК РФ, оплата труда или заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Из теории бухгалтерского учета следует, что заработная плата, начисленная работникам организации, делится на два вида: основную и дополнительную.

Основная оплата, начисляется работнику за фактически отработанное время, количество и качество выполняемой работы. В которую входит оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премия сдельщикам и повременщикам, установленные законодательством виды доплаты

Дополнительная заработная плата включает выплаты за не отработанное время, оплату очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др.

Система оплаты труда это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате сотруднику предприятия в соответствии с затратами труда и по результатам труда.

В Российской Федерации используются разные формы и системы заработной платы (рисунок 1).



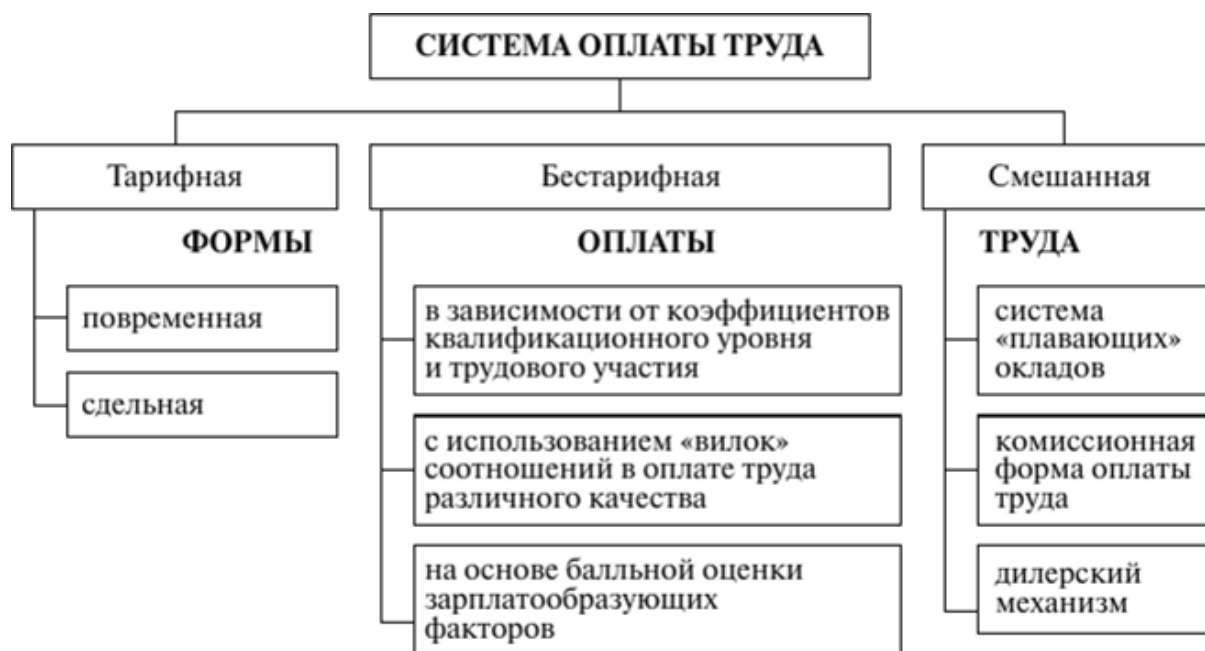


Рисунок 1 - Системы оплаты труда

Тарифная система – включает нормативы, которые определяют уровень заработной платы работников. Элементами ее являются тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник и тарифные ставки.

Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка определенного разряда превышает размер тарифной ставки 1-го разряда. При этом тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен единице.

Основными формами тарифной системы оплаты труда являются повременная и сдельная формы.

Существенное различие между повременной и сдельной формами оплаты труда это способ учета затрат труда: при повременной форме оплаты труда - учет проработанного времени; при сдельной форме оплаты труда - учет количества произведенной работником продукции надлежащего качества, либо учет количества выполненных работником операций.



Рисунок 2 – Формы тарифной оплаты труда

При сдельной форме оплаты труда зарплата рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты за каждую единицу качественно выполненной работы или изготовленной продукции. Сдельные системы оплаты труда подразделяются на: прямую сдельную, сдельно-прогрессивную, сдельно-премиальную, аккордную, косвенно-сдельную.

Бестарифная система оплаты труда имеет следующие особенности: связь уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, с учетом работы всего коллектива.

Широко применяют смешанные системы оплаты труда включающие систему плавающих окладов, комиссионную форму оплаты труда, дилерский механизм.

Таким образом, для оплаты труда применяются различные системы которые устанавливают определенный порядок начисления заработной платы сотрудникам.

### 1.3 Документальное оформление оплаты труда

В настоящее время документальное оформление оплаты труда в ОАО «Юргинский гормолзавод» построено с учетом особенностей структуры предприятия, квалификации персонала, видов деятельности и согласно требованиям бухгалтерского учета.

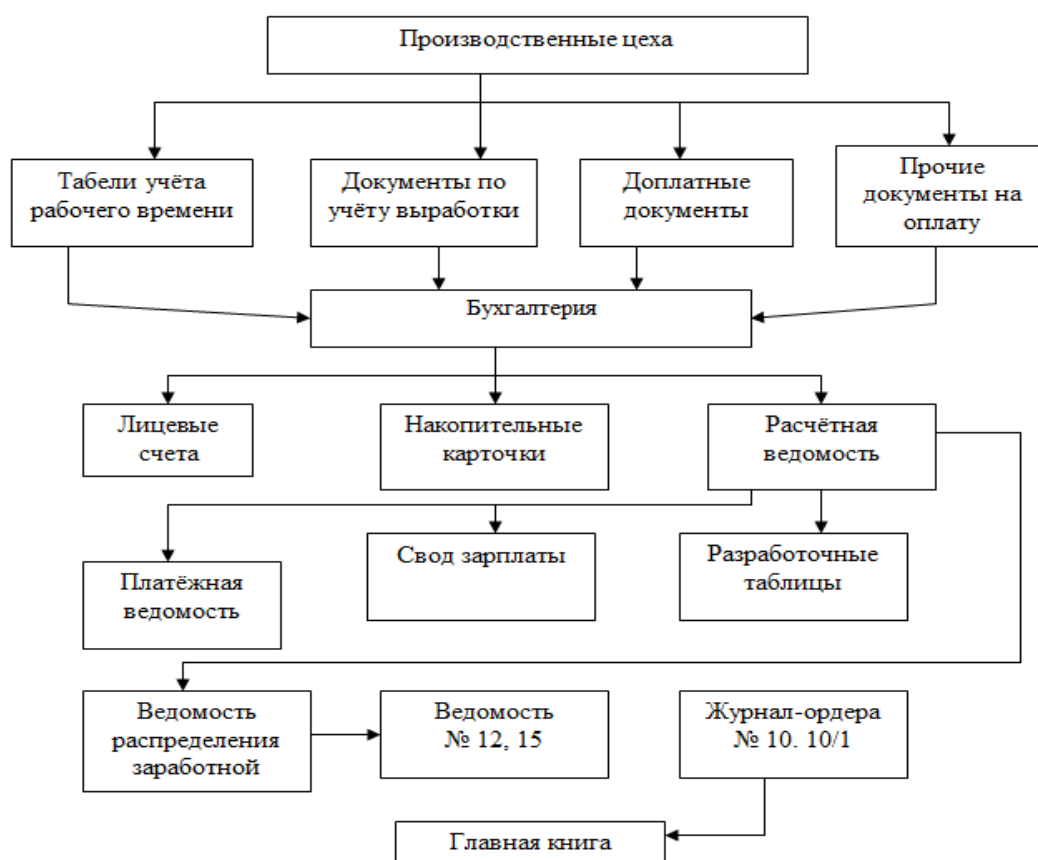


Рисунок 3 - Обработка информации по учету оплаты труда в ОАО «Юргинский гормолзавод»

Основанием для расчета оплаты труда сотрудника служат трудовые договоры, приказы, а также документы о фактическом использовании рабочего времени (табель учета использования рабочего времени, сдельные наряды и т.д.).

Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы предприятие должно использовать Унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные Постановлением Госкомстата России.

На сегодняшний день, каждая организация имеет право разрабатывать и утверждать самостоятельно, те формы первичных и учетных документов, которые ей необходимы для ведения учета.

Таким образом, для документального оформления трудовых отношений предприятие должно применять Унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные Постановлением Госкомстата России.

Но, реально существует проблема во внутреннем учете, поскольку специалисты используют только необходимые варианты документов и не предлагаются новые формы и варианты учета отражающие специфику производства.

Все правовые нормы по труду подразделяются на две большие группы:

- 1) установленные вне предприятия (внешние документы)
- 2) установленные внутри предприятия (внутренние документы, т. е. локальные нормативно-правовые акты).

При этом вторая группа дополняет, но не противоречит первой

Внешние документы:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральные законы;
- Нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- Трудовые соглашения;
- Законы субъектов РФ;
- Акты органов местного самоуправления.

Внутренние документы:

- Трудовые договоры;

- Приказы и распоряжения руководства по вопросам труда и его оплаты;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Штатное расписание предприятия;
- Должностные инструкции и иные аналогичные документы;
- Трудовые книжки работников;
- Положения и сметы по труду и заработной плате;
- Документы по аттестации работников и рабочих мест;
- Документы по нормированию труда;
- Документы, фиксирующие рабочее время;
- Расчетно-платежные ведомости и др.

## 2 Объект и методы исследования

Объектом исследования является муниципальное унитарное предприятие ОАО «Юргинский гормолзавод» (ОАО «ЮГМЗ»).

### 2.1 Объект исследования

ОАО «Юргинский гормолзавод» создан и действует на основе действующего законодательства Российской Федерации и приобретает права юридического лица с момента его регистрации в администрации города Юрги Кемеровской области от 13 апреля 1993 года. Высшим должностным лицом предприятия является генеральный директор Михальченко Лариса Федоровна.

ИНН 4230002987, Россия Кемеровская область 652050 г. Юрга, ул. Шоссейная, 31.

Организационно правовая форма: Открытое Акционерное общество.

Общество является собственником имущества, учитываемого на его самостоятельном балансе, включая имущество, переданное ему учредителем при создании общества, а также имущество, переданное Обществу в оплату Акций.

В соответствии с учредительными документами, Общество имеет следующие органы управления:

- Общее собрание акционеров;
- Совет директоров;
- Единоличный исполнительный орган (управляющий директор).

Предприятие подлежит обязательному аудиту.

Общество зарегистрировало основные виды деятельности:

- производство цельномолочной продукции;

- оптовая торговля молочными продуктами;
- розничная торговля молочными продуктами;
- производство молока, сливок и других молочных продуктов в твердых формах;

- производство сыра;
- производство обработанного жидкого молока;
- производство сметаны и жидких сливок;
- производство кисломолочной продукции.

Организационная структура Общества разработана в соответствии с Уставом общества и утвержденным бизнес-планом, который включает в себя:

- расчет доходов от основного вида деятельности и перепродажи товаров;
- расчет расходов, в разрезе статей затрат;
- план по труду.

С целью выполнения поставленных задач в Обществе созданы следующие структурные подразделения:

- цех по выработке цельномолочной продукции;
- цех по выработке сухого молока;
- цех по выработке масла;
- лаборатория — проводит химические анализы и бактериологические анализы сырья и продукции;
- компрессионный цех;
- склады для хранения материальных ценностей и тары;
- склад готовой продукции;
- транспортный цех — обеспечивает перевозку продукции к торговым точкам, проведение технического обслуживания, профилактических и ремонтных работ автопарка;

— вспомогательная служба – осуществляет поддержание в надлежащем состоянии в производственных и служебных помещениях сантехнического, электрического оборудования, осуществляет охрану, содержит в чистоте, производит текущий ремонт и т. д.

— магазин, передвижные и стационарные торговые точки;

— административно-управленческий аппарат.

В соответствии с разработанной структурой в Обществе составлены и утверждены штатное расписание персонала по всем структурным подразделениям, Положение о премировании работников Общества.

Ответственность за организацию бухгалтерского учета на предприятии, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет руководитель предприятия.

Главный бухгалтер обеспечивает: соответствие осуществляемых хозяйственных операций по законодательству РФ, контроль за движением имущества и выполнением обязательств.

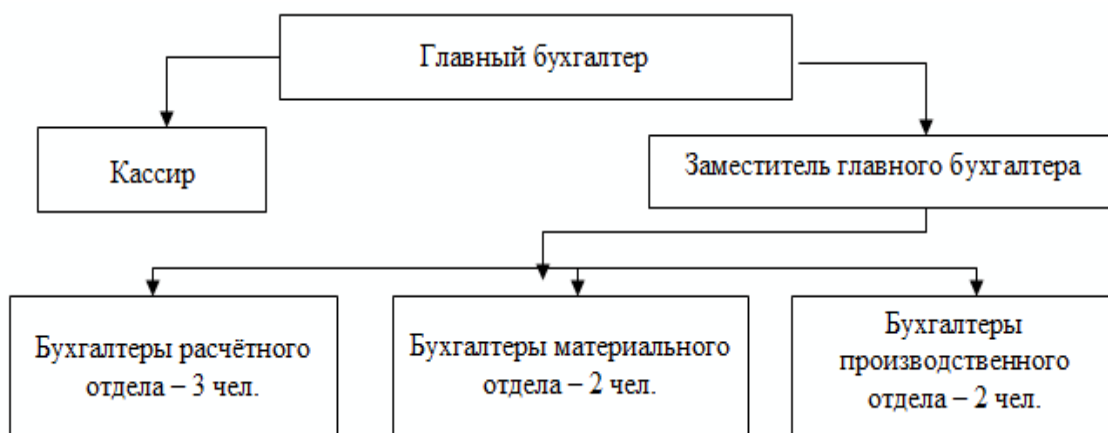


Рисунок 4 – Структура бухгалтерии ОАО «Юргинский гормолзавод»

Основными видами деятельности общества является реализация продукции собственного производства оптом и в розницу через собственные торговые точки, реализация покупной продукции поставщикам молочного



сырья, оказание работ (услуг) – услуги по переработке давальческого сырья, транспортные услуги по доставке молочного.

Данная организационная структура является оптимальной но недостаточной для решения существующих проблем в настоящее время.

## 2.2 Методы исследования

Исследуя бухгалтерский учет расчетов по оплате труда и анализ фонда оплаты труда в ОАО «Юргинский гормолзавод» мы использовали необходимые на наш взгляд методы, которые помогли более достоверно показать состояние организации по изучаемой проблеме:

- аналитический метод который необходим при анализе положения организации в настоящее время для диагностики и прогнозирования финансово – хозяйственной деятельности и принятия обоснованных управленческих решений;

- метод экономического анализа строящийся на познании системы экономических законов, для конечной финансовой оценки и эффективной деятельности предприятия;

- статистический метод необходим для точности изучения имеющейся проблемы;

- графический метод помогает отразить изучаемую проблему наглядно;

- расчетный метод использовали для решения конкретных задач.

При проведении анализа мы использовали документы: Унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные Постановлением Госкомстата России. Трудовые договоры, приказы, а также документы о фактическом использовании рабочего времени (табель учета использования рабочего времени, сдельные наряды и ряд других документов, используемых в организации для анализа фонда оплаты труда.

### 3 Расчеты и аналитика

#### 3.1 Организационно-экономическая характеристика ОАО «ЮГМЗ»

Юргинский гормолзавод старейшее предприятие города, которое прошло все сложные этапы экономических преобразований.

Таблица 1 – Экономические показатели деятельности ОАО «Юргинский гормолзавод» за 2017-2019 гг.

Показатель	2017	2018	2019	Изменения 2019г. к 2018г.	Темп роста, %
1	2	3	4	5	6
Выручка (тыс. руб.)	162796	172800	300406	127606	173,84
Чистая прибыль	21826	15552	348447	332895	22,40
Стоимость основных средств (тыс. руб.)	73480	73480	73480	0	100
Размер прибыли на 1 руб. продукции (руб.)	0,91	0,54	0,76	0,22	140,74
Численность рабочих (чел.)	280	278	274	4	98,56
ФОТ (тыс. руб.)	23945	28800	45648	16848	158,5
Средняя заработная плата (тыс. руб.)	85,517	103,597	166,598	63,001	160,81

Производительность труда	581,414	621,583	1096,37	474,787	176,38
Фондоотдача	4,43	4,70	8,17	3,47	173,82
Фондоемкость	0,22	0,21	0,12	-0,09	57,14
Рентабельность продаж (%)	39	20	22	2	110
Прибыль от реализации (тыс. руб.)	643878	34560	66089,32	31529,32	191,23

Таблица 2 – Объем реализованной продукции, работ (услуг) по основным видам деятельности, тыс. руб.

№ п/ п	Наименование показателей	2017	2018	2019
1	Реализация продукции собственного производства	231301	245228	250649
	Доля в общем объеме реализации	93,20	96,50	96,52
2	Реализация покупных товаров	11875	7229	5919
	Доля в общем объеме реализации	4,8	2,8	2,28
3	Услуги	5085	1752	2836
	Доля в общем объеме реализации	2,0	0,69	1,10
	ИТОГО	248261	254209	29404

За период 2019 года объем заготовок снизился на 16,92 % (2541тн). Снижение объема заготовок в 2019 году к уровню 2018 года произошло за счет уменьшения поставщиков молочного сырья с декабря 2018 года – ООО

«Агропром» и снижения поголовья по сельскохозяйственным предприятиям Юргинского района, в результате чего было недополучено молока ~ 2541 тн.

Объем реализации продукции собственного производства к уровню прошлого года увеличился. Увеличение объемов реализации в 2019 году к уровню 2018 года произошло в основном за счет увеличения цен по всем видам продукции.

Таблица 3 – Изменение индекса цен товарооборота по основным видам продукции в сравнении с 2018 годом

№ п/п	Наименование	Индекс товарооборота	Индекс цен	%
1	Цельномолочная продукция	0,854	1,140	0,749
2	Нежирная продукция	1,100	1,139	0,965
3	Масло	0,921	1,093	0,842
4	Спреды	0	0	0
5	СОМ	1,255	0,912	1,376
	Итого	0,908	1,117	

Из данной таблицы видно, что обществом за период 2019 года было снижение рынка сбыта по цельномолочной продукции (0,854%) и масло (0,921%). По остальным позициям (нежирная продукции, СОМ) увеличение объемов товарооборота. Значительное увеличение объемов сухого молока – 38,21% (индекс товарооборота 1,255) к 2018 году. Увеличение объемов реализации по нежирной продукции и СОМ произошло за счет перераспределения в ассортименте продукции.

Таблица 4 – Основные производственно-технические показатели ОАО «Юргинский гормолзавод» (с учетом давальческой продукции)

Наименование	Ед. изм.	План на 2020 год	2019 год	2018 год	2017 год
Заготовки молока	Тн	17050	12477	15018	15039
Производство цельномолочной продукции	Тн	8823	7490	8751	8690
Производство нежирной продукции	Тн	2126	2308	2106	2430
Производство масла	Тн	383	253	272	328
Производство сухого молока	Тн	148	197	179	275
Объем реализации (собственная продукция, с услугами по переработке давальческого сырья)	тыс. руб.	347319	252776	248360	234624

Основные производственные показатели ОАО «Юргинский гормолзавод» приведены на следующей диаграмме.

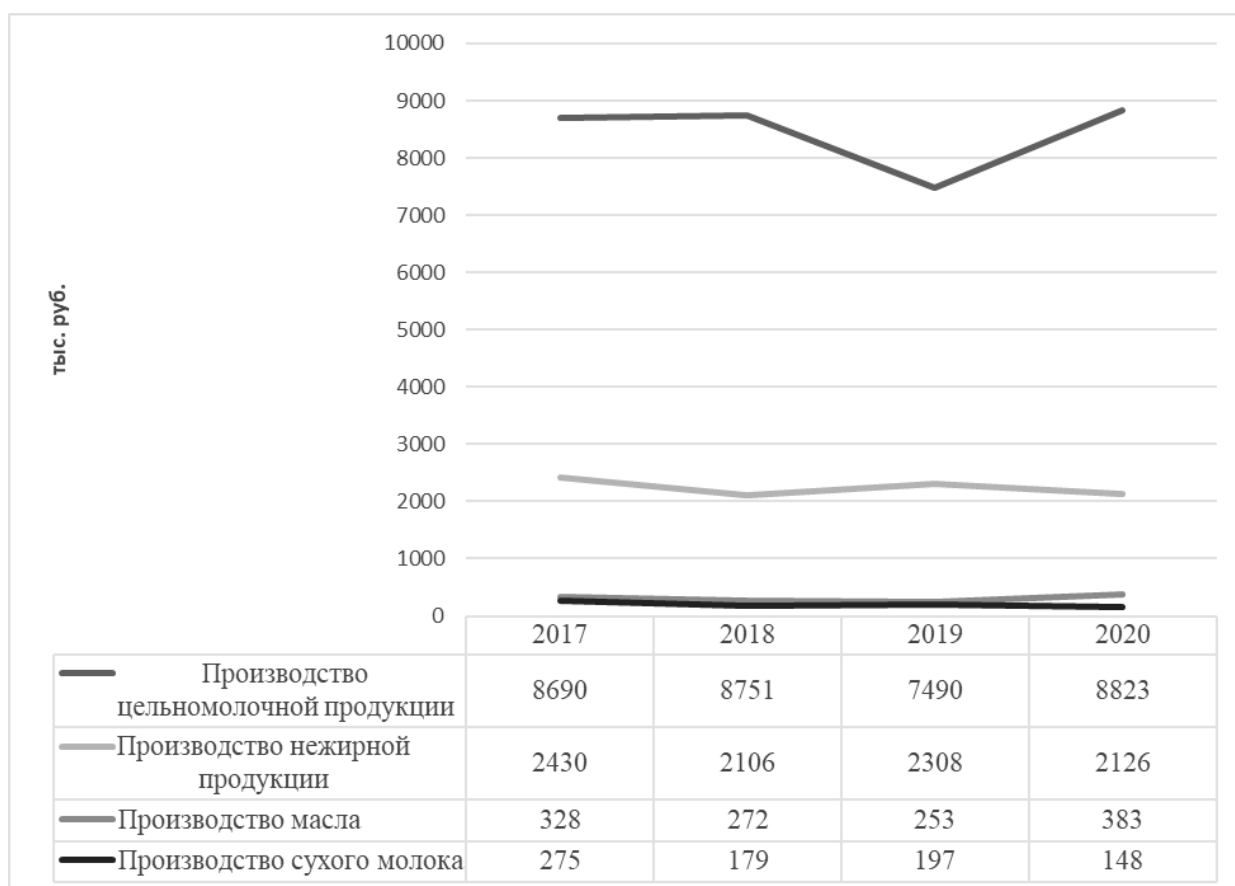


Рисунок 5 – Динамика производства молочной продукции

Основным преимуществом продукции завода перед конкурентами остается высокое качество продукции и упор на выпуск натуральной продукции. Выпуск натуральной продукции высокого качества позволяет заводу стабильно удерживать свой сегмент рынка.

Наибольшую долю в реализации продукции по покупательским группам составляет Юрга и Юргинский район – 55%, Кемерово и Кемеровский район – 7%, Новокузнецк (опт) – 16%, Новосибирск – (сухое молоко) – 10%, Томск и Северск – 12%.

Предприятия розничной торговли – 69%, крупные оптовики 26%, собственная розничная сеть – 5%.

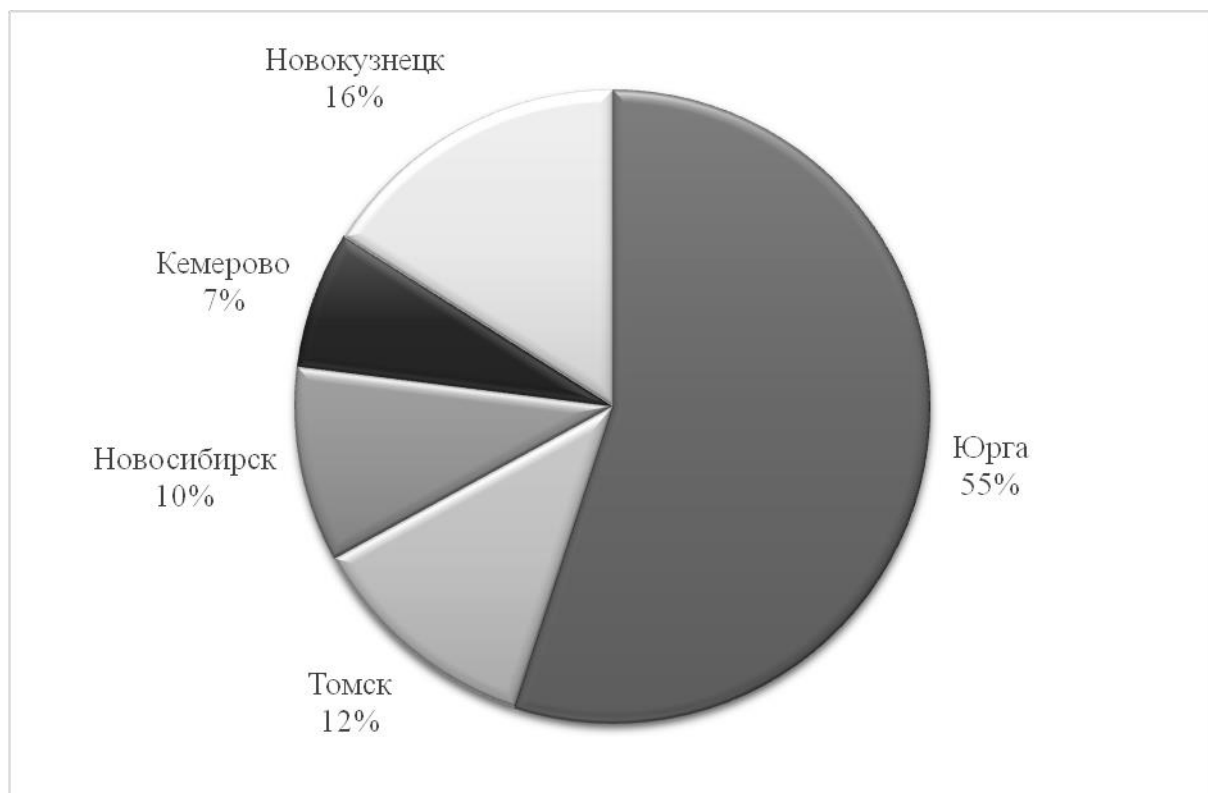


Рисунок 6 – Доля рынка молочной продукции ОАО «Юргинский гормолзавод»

### 3.2 Расчет заработной платы в ОАО «ЮГМЗ»

Расчет оплаты труда на ОАО «Юргинский гормолзавод» осуществляется на основании действующих нормативных документов: ФЗ РФ «О бухгалтерском учете», Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, Положения по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации», Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий и Инструкции по его применению.

В соответствии с коллективным договором на предприятии ОАО «Юргинский гормолзавод» применяют следующие системы оплаты труда:

- сдельно-премиальная;
- косвенно-сдельная;
- повременно-премиальная.

Выплата заработной платы на ОАО «Юргинский гормолзавод» производится в денежной форме в рублях два раза в месяц. Сначала с 12 по 15 число следующего за отчетным месяцем выдается заработная плата за первую половину месяца в размере 40 % от месячного заработка, а с 25 по 30 число месяца выплачивается заработок за вторую половину месяца. На заводе пятидневная рабочая неделя и восьмичасовой день.

Рассмотрим расчет заработной платы при сдельно-премиальной форме оплаты труда на ОАО «Юргинский гормолзавод». Премия за выполнение плана в цехе по производству цельномолочной продукции за месяц – 10%, премия за перевыполнение плана за месяц – 30%. Норма выработки плана за месяц составляет – 125тн продукции на одного человека.

Таблица 5– Заработная плата цеха по производству цельномолочной продукции

ФИО	Норма выработки за июнь 2019 (тн)	Выработка работника	Расценка за тонну продукции	Премия (%)	Заработная плата к выдаче (руб.)
А	125	125	84,62	10%	14068,07
Б	125	125	95,87	10%	17136,75
В	125	120	87,62	-	13668,72
Г	125	130	93,5	30%	20541,95
Д	125	130	93,5	30%	20541,95

Расчет заработной платы при косвенно-сдельной форме оплаты труда на ОАО «Юргинский гормолзавод». План выработки цеха по производству масла 32тн продукции.



Таблица 6 – Заработная плата работников цеха по производству масла

ФИО	Оклад (руб.)	План выработки на июль 2019 (тн)	Фактически изготовлено за июль 2019(тн)	Заработная плата к выдаче (руб.)
А	21540	32	32	28000,9
Б	21540	32	31	27125,9
В	20844	32	31	26247,3
Г	20634	32	33	27661,9
Д	20634	32	33	27661,9
Е	19895	32	31	25054,5

Расчет заработной платы при повременно-премиальной форме оплаты труда на примере ОАО «Юргинский гормолзавод» в материальной группе завода приведен в таблице 1.7.

Таблица 7– Заработная плата в материальной группе (бухгалтерии) завода

ФИО	Часовая тарифная ставка (ч)	Проработанное время в августе 2019	Премия	Заработная плата к выдаче (руб.)
А	95,43	230	20%	33640,28
.Б	95,43	230	10%	31386,92
В	95,43	230	-	28533,57
Г	95,43	230	10%	31386,92
Д	95,43	230	-	28533,57

### 3.3 Удержания из заработной платы в ОАО «ЮГМЗ»

Сумма заработной платы, причитающаяся к выдаче работнику, представляет собой разницу между суммами оплаты труда, начисленными по всем основаниям, и суммой удержания из заработной платы.



Рисунок 7 - Удержания из заработной платы работника

На ОАО «Юргинский гормолзавод» производятся следующие удержания из заработной платы:

- налог на доход физических лиц;
- погашение задолженностей по ранее выданным авансам, а также возврат сумм излишне выплаченных в результате неверно произведенных расчетов;

- возмещение материального ущерба причиненного работникам предприятия;
- сумм, выплаченных за неотработанные дни использованного отпуска;
- по исполнительным документам;
- за брак продукции.

Одним из объектов налогообложения признается доход, полученный налогоплательщиками за выполнение трудовых или иных обязанностей.

По действующему закону объектом обложения НДФЛ является совокупный доход, полученный работником в календарном году.

Учитываются доходы, полученные в денежной и натуральной форме. В совокупный доход не включается пособие по социальному страхованию. Совокупный налогооблагаемый доход исчисляется ежемесячно нарастающим итогом с начала года. Также существует стандартный вычет в размере 1400 рублей на 1-го и 2-го ребенка, а на 3-го на последующих детей – 3000 рублей. Ставка налога составляет 13%.

Таблица 8 – Удержания НДФЛ работников цеха по выработки сухого молока

ФИО	Заработная плата (руб.)	Количество детей (чел.)	НДФЛ (%)	Заработная плата к выдаче (руб.)
А	21870	2	2479	16591
Б	23450	1	2866	19184
В	20900	-	2717	18183
Г	18840	1	2267	15173
Д	24500	3	2795	18705

Авансы выдаются рабочим обычно за первую половину месяца в счёт заработной платы. Могут быть и другие виды. Авансы, не возвращенные рабочим, удерживаются из заработной платы за месяц.

### 3.4 Синтетический и аналитический учет расходов по оплате труда в организации

Для обобщения информации по начислению работникам заработной платы, а также по удержаниям предназначен синтетический счет 70 «Расчеты долга за работниками на начало или конец месяца, а по кредиту – за предприятием».

Таблица 9 –Аналитический учет оплаты труда в ОАО «Юргинский гормолзавод»

Номер по порядку	Табельный номер	Должность профессия	Цех, отдел	ФИО	Оклад	Отработано	Начислено	Удержания	Премия	Заработная плата к выплате
1	52	Маслодел	Цех по выработке масла	А	1935 0	25 0	2000 0	221 0	200 0	1979 0
2	67	Лаборант	Лаборатория	Б	1840 0	15 0	1125 0	146 2	-	9788
3	71	Мастер производс тва молока	Цех цельномолоч ной продукции	В	2378 0	20 0	1920 0	213 2	-	1706 8
4	89	Кладовщи к	Склад готовой продукции	Г	1687 0	25 0	1625 0	193 0	162 5	1594 5
5	95	Водитель	Транспортны й цех	Д	1796 0	15 0	1050 0	136 5	157 5	1071 0

ОАО «Юргинский гормолзавод» с начисленной заработной платы уплачивает НДФЛ, страховые взносы, а также включается в базу для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При получении дохода в виде оплаты: труда датой фактического получения налогоплательщиком такого дохода признается последний день месяца, за который ему был начислен доход за выполненные трудовые обязанности. При этом налоговая база за истекший месяц определяется «по начислению» независимо от даты фактической выплаты дохода. Исчисление сумм налога производится ОАО «Юргинский гормолзавод» нарастающим итогом с начала налогового периода по итогам каждого месяца.

Суммы удержанного налога на доходы физических лиц отражаются в корреспонденции с кредитом счета 68 «Расчеты по налогам и сборам» по субсчету 1 «Расчеты на доходы физических лиц».

Налог исчисляют и удерживают работники бухгалтерии ОАО «Юргинский гормолзавод» по истечении каждого месяца.

Для учета сумм удержаний налогов с граждан в пользу государственного бюджета применяется счет 68 «Расчеты по налогам и сборам». Этот счет – пассивный.

Сальдо счета отражает сумму задолженности предприятия бюджету, оборот по дебету – суммы, перечисленные в бюджет в погашение задолженности; оборот по кредиту – суммы удержаний налогов их заработной платы рабочих и служащих.

ОАО «Юргинский гормолзавод» удерживает начисленную сумму НДФЛ непосредственно из доходов работников при их фактической выплате. Исчисление и удержание налога ОАО «Юргинский гормолзавод» осуществляет один раз в месяц.

ОАО «Юргинский гормолзавод» перечисляет суммы исчисленного и удержанного налога не позднее дня фактического получения в банке наличных денежных средств на выплату дохода.

Если в середине месяца производится выплата части заработной платы, рассчитанной исходя из фактически отработанного времени за первую половину месяца, ОАО «Юргинский гормолзавод» НДФЛ не исчисляет, не удерживает и не перечисляет.

ОАО «Юргинский гормолзавод» объектом налогообложения по страховым взносам признает выплаты и иные вознаграждения, начисляемые налогоплательщиками в пользу физических лиц по трудовым и гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг.

ОАО «Юргинский гормолзавод» дату осуществления выплат и иных вознаграждений определено как день начисления выплат и иных вознаграждений в пользу работника.

В ОАО «Юргинский гормолзавод» исчисление ежемесячных авансовых платежей по страховым взносам производится по итогам каждого календарного месяца исходя из величины выплат и иных вознаграждений, начисленных с начала налогового периода до окончания соответствующего календарного месяца.

Уплата ежемесячных авансовых платежей в ОАО «Юргинский гормолзавод» производится 15-го числа следующего месяца.

Таким образом, выплата заработной платы два раза в месяц в ОАО «Юргинский гормолзавод» не влияет на уплату страховых взносов.

Объектом обложения страховыми взносами на обязательное пенсионное страхование и базой для начисления взносов являются объект налогообложения и налоговая база по страховым взносам, сроки уплаты страховых взносов.

Страховые взносы по социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в ОАО

«Юргинский гормолзавод» уплачиваются ежемесячно в срок, установленный банком для получения в банках средств на выплату заработной платы за истекший месяц.

Необходимость организации и ведения аналитического учета расчетов с бюджетом по единому социальному налогу (взносу) обусловлена двумя факторами.

Во-первых, имеется ряд выплат, которые облагаются единым социальным налогом при определенных условиях (при превышении некоторого лимита, или выплачиваемые за счет некоторых источников).

Во-вторых, необходимостью раздельного учета платежей в Пенсионный фонд РФ по видам пенсионных платежей и категориям налогоплательщиков.

Начисленная сумма страховых взносов: кредитует субсчет расчетов по пенсионному обеспечению счета 69-2-2 и, при необходимости, счет 69-2-3 в корреспонденции с субсчетом «Расчеты по страховые взносы с федеральным бюджетом» 69-2-1.

В результате уменьшается сумма страховых взносов, подлежащая уплате в федеральный бюджет, которая отражается в бухгалтерском учете как кредитовое сальдо по счету 69-2-1.

Сумма подлежащих перечислению в Пенсионный фонд РФ страховых взносов, которая отражается как кредитовые сальдо по счетам 69-2-2 и 69-2-3, при фактическом ее перечислении списывается с этих счетов в корреспонденции со счетом 51 «Расчетные счета». Предприятием установлен страховой тариф для уплаты страховых взносов на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 0,3%.

Как показало исследование, организация учета расчетов уплачиваемым в связи с начислением заработной платы на предприятии ОАО «Юргинский гормолзавод» организован в соответствии с требованиями,

установленными Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкцией по его применению.

Таблица 10 - Бухгалтерские проводки по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

№ п/п	Содержание операции	Дебет	Кредит
1	Начислена заработная плата, премия, отпускные, пособие по временной нетрудоспособности за счет работодателя: - рабочим основного производства - рабочим вспомогательного производства - рабочим цеха - работникам администрации	20 23 25 26	70 70 70 70
2	Начислена заработная плата рабочим, осуществляющим исправление брака	28	70
3	Начислена заработная плата персоналу продаж	44	70
4	Начислено пособие на первые два дня периода временной нетрудоспособности	20, 23, 25, 26, 44	70
5	Начислены премии, компенсационные и стимулирующие доплаты, комиссионные проценты	20, 23, 25, 26, 44	70
6	Начислено пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременное пособие при рождении ребенка, пособие по уходу за ребенком до 1,5 (до 3-х лет)	69	70
7	Начислены суммы материальной помощи за счет чистой прибыли предприятия	84	70



8	Начислены за счет резерва предстоящих расходов суммы отпускных работникам предприятия	96	70
9	Начислена оплата труда работникам, осуществляющим хозяйственные действия, относящиеся к расходам будущих периодов	97	70
10	Выплачена начисленная зарплата и пособия персоналу	70	50, 51
11	Выданы ранее начисленные: заработная плата, премии, больничные листы	70	50
12	Начислен НДФЛ	70	68
13	Удержаны суммы в возмещение причиненного ущерба	70	73.2
14	Удержаны остатки подотчетных сумм	70	71
15	Удержаны алименты	70	76

### 3.5 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда

Цель анализа: оценить интенсивность движения трудовых ресурсов и ее влияние на производительность труда.

Задачи анализа:

- определить общий и списочный состав работающих на начало и конец периода;
- определить число поступивших на работу по каждому направлению поступления;
- определить число выбывших за период по каждому направлению выбытия, изучить причины увольнений;
- рассчитать фонды рабочего времени организации;

- оценить уровень организации труда и эффективность использования рабочего времени;
- оценить потери рабочего времени, выявить их причины;
- определить резервы увеличения выпуска продукции вследствие сокращения потерь рабочего времени.

1. Проанализируем состав и структуру фонда заработной платы, выделив в нем постоянную и переменную части по отношению к изменению объема производства.

Для анализа фонда заработной платы составляют таблицу 11.

Таблица 11- Анализ фонда заработной платы

Показатели	2017	2018	2019		Отклонение		Тем рост, %	
			план	факт	от плана	от пред. года	по плану	факт
Фонд заработной платы всего персонала, в т.ч	23945	42072	42072	45648	3576	16848	146	158,5
Руководители	5030	6840	6840	7272	432	1872	126,7	134,7
Специалисты	4650	8160	8160	8160	0	3510	175,5	175,5
Служащие	12025	17568	17568	18696	1128	6688	146,3	155,7
Рабочие	6740	17568	9504	11520	2016	4778	141	170,8

Источниками информации для заполнения данной таблицы являются: статистическая отчетность по труду, данные табельного учета, лицевые счета работников организации, расчетные ведомости.

Анализ начинают с динамики фонда заработной платы. Для этого сравнивают фонд заработной платы отчетного периода с фактическим фондом за прошлый год, как по всему персоналу, так и по отдельным категориям. Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в

первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от плановой (базовой).

Абсолютное отклонение рассчитывается как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и базовым ФЗП по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0,$$

Данные отклонений представлены в таблице 1.12. По результатам таблицы 1.12 можно сделать следующие выводы: в отчетном году фактический фонд заработной платы составил 45648 тыс. руб., что больше чем планировалось на 3576 тыс. руб., в том числе ФЗП руководителей ОАО «Юргинский гормолзавод» увеличится на 432 тыс. руб., служащих на 6688 тыс. руб., фонд заработной платы рабочих увеличился на 2016 тыс. руб.

Фактический фонд заработной платы специалистов соответствует запланированному уровню 8160 тыс. руб.

Темпы роста рассчитываются как процентное отношение фактического (планового) показателя ФЗП к данным за предшествующий период. По сравнению с прошлым годом было запланировано увеличение ФЗП на 46%, фактически ФЗП увеличился на 58,5 %.

Таблица 12 - Анализ структуры фонда заработной платы

Показатели	2017	2018	2019		Удельный вес, %		Отклонение по уд. весу от плана, %
			план	факт	план	факт	
Фонд заработной платы всего персонала, в т.ч	23945	28800	42072	45648	100	100	-
Руководители	5030	5400	6840	7272	16,25	15,9	-1,35
Специалисты	4650	4650	8160	8160	19,4	17,9	-1,5

Служащие	12025	12018	17568	18696	41,7	41	-07
Рабочие	6740	6742	9504	11520	22,65	25,2	2,55

Вывод: Наибольший удельный вес в общем фонде заработной платы по данным таблицы 1.13 занимает фонд оплаты труда рабочего персонала в отчетном году 25,2 %. По сравнению с планом он увеличился на 2,55%. Доля оплаты труда руководителей, специалистов и служащих соответственно снизилась в отчетном году по сравнению с планом соответственно на -1,35%, -1,5%, -0,7%.

Далее следует проанализировать причины изменения постоянной части фонда заработной платы. Постоянная часть заработной платы зависит от численности работников, количества отработанных дней одним работником в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы.

Анализ использования фонда заработной платы проводят по двум направлениям: по видам выплат и в разрезе основных категорий персонала.

При анализе по видам выплат изучают состав фонда зарплаты по видам использования в сравнении со сметой и в динамике по отношению к предыдущему году.

Большое значение для анализа использования фонда заработной платы имеет изучение среднего заработка работников ОАО «Юргинский гормолзавод», его изменение, а также факторов, определяющих его уровень.

Среднесписочная численность работников ОАО «Юргинский гормолзавод» в 2017 году – 280 человек, в 2018 году 278 человек, в 2019 году 274 человека. Фонд заработной платы в 2017 году – 23945 тыс. руб., в 2018 году составил 28800 тыс. руб. в 2019 году 45648 тыс. руб.

Средняя заработная плата одного работника ОАО «Юргинский гормолзавод» (Зпср.) находится как отношение фонда заработной платы (ФЗП) к (ССЧ) среднесписочной численности работников.

$$\text{Зпср.2017} = 23945 : 280 = 85,517 \text{ тыс. руб. (7,126 тыс. руб. в мес.)}$$

$\text{Зпср.2018} = 28800 : 278 = 103,597 \text{ тыс. руб. (8,633 тыс. руб. в мес.)}$

$\text{Зпср.2019} = 45648 : 274 = 166,598 \text{ тыс. руб. (13,883 тыс. руб. в мес.)}$

Следовательно, средняя заработная плата в ОАО «Юргинский гормолзавод» возросла на 5,250 тыс. руб. в месяц.

Определенные выводы о рациональности использования фонда заработной платы можно сделать при анализе структуры и наличии непроизводительных выплат в его составе. Необходимо добиваться снижения непроизводительных выплат в структуре фонда заработной платы, за счет улучшения производства и труда в ОАО «Юргинский гормолзавод».

Таблица 13- Виды выплат

Виды выплат	2017		2018		2019	
	тыс. руб.	уд. вес, %	тыс. руб.	уд. вес, %	тыс. руб.	уд. вес, %
Фонд заработной платы	23945	100	28800	100	45648	100
Оплата простоев не по вине работников	859	3,1	864	3,0	1004	2,2
Оплата за время вынужденного прогула	143	0,5	144	0,5	273,9	0,6
Суммы, выплаченные за непроработанное время	738,6	2,5	748,8	2,6	1141,2	2,5
Оплата сверхурочной работы	384,3	4,3	489,6	4,2	2054,2	4,5
Доплата за время работы при отклонении от нормальных условий труда	573	2,0	576	2,0	1278,1	2,8
Прочие выплаты	21247,1	87,6	25257,6	87,7	39439,6	87,4

Непроизводительными выплатами в структуре фонда заработной платы ОАО «Юргинский гормолзавод» являются оплата простоев не по вине работников, суммы, выплаченные за непроработанное время, доплата за время работы при отклонении от нормальных условий труда. Положительно, что в отчетном году произошло снижение удельного веса расходов на оплату простоев не по вине работника на 0,8% (2,2 – 3,0). Это может свидетельствовать о том, что администрацией ОАО «Юргинский гормолзавод» были учтены недостатки в работе и приняты меры по их устранению. В то же время возрос удельный вес доплат по инициативе администрации за время работы в ненормальных условиях на 0,8%. Это в большей степени связано с проблемами сбыта продукции и с внедрением дополнительных маркетинговых мероприятий по привлечению клиентов.

2. Произведем оценку динамики состава фонда заработной платы в разрезе постоянной и переменной части.

А также произведем факторный анализ фонда заработной платы по его переменной части.

Поскольку абсолютное отклонение определяется без учета изменений объема реализации продукции, то по нему нельзя судить об экономии или перерасходе ФЗП. Необходимо определять и относительное отклонение по фонду заработной платы, которое рассчитывается как разность между фактической суммой заработной платы и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по реализации продукции. Аналогично определяется относительное отклонение и к предыдущему году.

При расчете относительного отклонения по фонду заработной платы используется так называемый поправочный коэффициент, который отражает удельный вес переменной зарплаты в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить плановый фонд зарплаты за каждый процент перевыполнения плана по реализации продукции.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема реализации (все виды выплат и суммы отпускных).

$$\Phi ЗП_{отн} = \Phi ЗП_1 - \Phi ЗП_{ск} = \Phi ЗП_1 - (\Phi ЗП_{пер} * I_{вп} + \Phi ЗП_{пост})$$

где:  $\Phi ЗП_{отн}$  – относительное отклонение по фонду заработной платы;

$\Phi ЗП_1$  – фонд зарплаты отчетного периода;

$\Phi ЗП_{ск}$  – фонд оплаты базовый, скорректированный на индекс объема реализации продукции;

$\Phi ЗП_{пер}$  и  $\Phi ЗП_{пост}$  – соответственно переменная и постоянная сумма базового фонда зарплаты;

$I_{вп}$  – индекс объема реализации продукции.

Данные для расчета относительного отклонения  $\Phi ЗП$  представлены в таблице 14.

Таблица 14 - Данные для расчета относительного отклонения  $\Phi ЗП$

Показатель	2017	2018	2019
Фонд заработной платы, тыс. руб.	23945	28800	45648
в том числе			
Переменная часть	16310	20880	34500
Постоянная часть	7635	7920	11148
Объем реализации продукции, тыс. руб.	162796	172800	300406

Индекс реализации продукции составляет 1,796 (300406: 172800), тогда относительное отклонение по  $\Phi ЗП$  равно:

$$\Phi ЗП_{отн} = \Phi ЗП_1 - \Phi ЗП_{ск} = \Phi ЗП_1 - (\Phi ЗП_{пер} * I_{вп} + \Phi ЗП_{пост}) = 45648 - (20880 * 1,796 + 7920) = 45648 - 45420,48 = 227,52 \text{ (тыс. руб.)}$$

Следовательно, в ОАО «Юргинский гормолзавод» имеется относительный перерасход расходов на оплату труда в размере 227,52 (тыс. руб.)

Таблица 15 - Факторный анализ зарплаты в расчете на единицу продукции

Наименование показателя	Удельная трудоемкость чел-ч		Уровень выплаты за 1 чел-ч, руб.		Зарплата на ед. продукции (1000 руб.)	
	TE <sub>о</sub>	TE <sub>1</sub>	OT <sub>о</sub>	OT <sub>1</sub>	УЗП <sub>о</sub>	УЗП <sub>1</sub>
Виды продукции в том числе:						
Молоко	15,08	16,235	0,36	0,51	5,4288	8,16
Сметана	12,0	13,0	0,40	0,61	4,802	7,935
Масло сливочное	8,948	17,5	0,21	0,236	1,879	4,140
Прочая продукция	19,90	20,8	0,44	0,68	8,769	14,145

Вначале необходимо узнать, как изменилась себестоимость единицы каждого вида продукции за счет трудоемкости продукции и уровня среднечасовой оплаты труда. Расчет произведем способом абсолютных разниц:

$$\text{УЗП}_{\text{те}} = \text{изм TE}_1 * \text{OT}_{\text{io.}},$$

$$\text{Творог УЗП}_{\text{те}} = \text{изм TE}_{\text{Io}} * \text{OT}_i = (16,235 - 15,08) * 0,36 = 0,4158$$

$$\text{Кефир УЗП}_{\text{те}} = \text{изм TE}_{\text{Io}} * \text{OT}_i = (13 - 12) * 0,40 = 0,4$$

$$\text{Спред УЗП}_{\text{те}} = \text{изм TE}_1 * \text{OT}_{\text{io.}} = (17,5 - 8,948) * 0,21 = 1,7959$$

$$\text{Прочая продукция } \Delta \text{УЗП}_{\text{те}} = \text{изм TE}_1 * \text{OT}_{\text{io}} = (20,8 - 19,9) * 0,4 = 0,396$$

$$\text{Общее влияние трудоемкости} = 0,4158 + 0,4 + 1,7959 + 0,396 = 3,007$$

$$\text{УЗП}_{\text{от}} = \text{изм TO}_{\text{il}} * \text{TE}_i,$$

$$\text{Творог УЗП}_{\text{от}} = \text{изм TO}_{\text{il}} * \text{TE}_i = (0,51 - 0,36) * 16,235 = 2,435$$

$$\text{Кефир УЗП}_{\text{от}} = \text{изм TO}_{\text{il}} * \text{TE}_i = (0,61 - 0,4) * 13,0 = 2,73$$

$$\text{Спред УЗП}_{\text{от}} = \text{изм TO}_{\text{il}} * \text{TE}_i = (0,236 - 0,21) * 17,5 = 0,455$$

$$\text{Прочая} - 4,99$$



$$\text{Общее влияние уровня оплаты за 1 чел-ч} = 2,435 + 2,73 + 0,455 + 4,99 = 10,612$$

$$\text{Влияние двух факторов: } 3,007 + 10,612 = 13,620 \text{ руб.}$$

Вывод: Полученные данные показывают, что заработная плата на единицу продукции по всем видам товаров возросла как за счет повышения уровня оплаты труда за единицу товара, так и за счет увеличения удельной трудоемкости.

В процессе анализа необходимо установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Производительность труда может быть рассчитана как отношение выручки от реализации товара (В) к численности работников ОАО «Юргинский гормолзавод» (Ч). Она будет характеризовать, сколько выручки в среднем приходится на одного работника ОАО «Юргинский гормолзавод»:

- в 2017 году составляла  $162796 : 280 \text{ чел.} = 581,414 \text{ тыс. руб.}$
- в 2018 году она составит  $172800 : 278 \text{ чел.} = 621,583 \text{ тыс.руб.}$
- в 2019 году соответственно  $300406 : 274 \text{ чел.} = 1096,37 \text{ тыс.руб.}$

Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда оплаты труда, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли. Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час.) характеризуется его индексом ( $I_{зп}$ ), который определяется отношением средней заработной платы за отчетный период ( $ЗП_1$ ) к средней заработной плате в базисном периоде ( $ЗП_0$ ) Средняя заработная плата в 2019 году составила 166,598 тыс. руб. в год, в 2018 году она составляла 103,597 тыс. руб. в год., а в 2017 году – 85,517 тыс. руб.

$$I_{зп} = (166,598 / 103,597) = 1,608$$

$$I_{зп} = (103,597 / 85,597) = 1,210$$

Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда заработной платы в связи с изменением соотношения между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:  $\pm \text{Э}_{\text{фзп}} = \text{ФЗП}_i * (\text{I}_{\text{зп}} - \text{I}_{\text{тр}}) / \text{I}_{\text{зп}} = 45648 * (1,608 - 1,76) : 1,608 = -4314,985 \text{ тыс. руб.}$

Более высокие темпы производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали экономии фонда заработной платы в размере 4314,985 тыс. руб.

3. Произведем оценку влияния использования фонда заработной платы на результаты хозяйственной деятельности ОАО «Юргинский гормолзавод» с помощью факторной модели:

$$\text{П}_{\text{фзп}} = (\text{R}_{\text{пр}} * \text{ПТ}) / \text{ЗП}_{\text{год}},$$

где  $\text{П}_{\text{фзп}}$  – размер прибыли на один рубль заработной платы,

$\text{R}_{\text{пр}}$  – рентабельность продукции,

$\text{ПТ}$  – производительность труда,

$\text{З}_{\text{год}}$  – среднегодовая заработная плата.

Прибыль от продаж за отчетный период 2019 год – 66089,32 тыс. руб.

Прибыль от продаж за 2018 год – 34560 тыс. руб.

Прибыль от продаж за 2017 год – 643878 тыс. руб.

Рентабельность продукции находится как процентное отношение суммы прибыли от продажи к выручке от продажи товаров.

$$\text{R}_{2017} = 643878 / 162796 * 100 = 39\%$$

$$\text{R}_{2018} = 34540 / 172800 * 100 = 20 \%$$

$$\text{R}_{2019} = 66089,32 / 300406 * 100 = 22\%$$

В зависимости от этапа формирования прибыли различают следующие виды прибыли: валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения, прибыль от обычной деятельности, чистая прибыль (нераспределенная прибыль (убыток) отчетного периода).

Чтобы определить прибыль на один рубль заработной платы необходимо сумму прибыли за отчетный период разделить на фонд заработной платы за этот же период.

Таблица 16 - Данные для определения прибыль на один рубль заработной платы

Наименование показателя	Усл. обозн.	2017г.	2018г.	2019г.	Отклонение 2019 от 2018
Фонд заработной платы (тыс. руб.)	ФЗП	23945	28800	45648	16848
Чистая прибыль отчетного периода (тыс. руб.)	ЧП	21826	15552	34847	19295
Рентабельность (%)	R	13,4	9	11,6	2,6
Размер прибыли на один рубль заработной платы	П <sub>фзп</sub>	0,91	0,54	0,76	0,22
Выручка от продажи товаров (тыс. руб.)	B	162796	172800	300406	127606
Производительность труда	ПТ	581,414	621,583	1096,37	474,787
Численность работников	Ч	280	278	274	-4

$$R_{\text{фзп } 2017} = \text{ЧП} / B * 100\% = 21826 / 162796 * 100\% = 13,4 \%$$

$$R_{\text{фзп } 2018} = \text{ЧП} / B * 100\% = 15552 / 172800 * 100\% = 9 \%$$

$$R_{\text{фзп } 2019} = \text{ЧП} / B * 100\% = 34847 / 300406 * 100\% = 11,6\%$$

$$P_{\text{фзп } 2017} = 21826 / 23945 = 0,91$$

$$P_{\text{фзп } 2018} = 15552 / 28800 = 0,54$$

$$P_{\text{фзп } 2019} = 34847 / 45648 = 0,76$$

$$PT_{2017} = B / Ч = 162796 / 280 = 581,414 \text{ (тыс. руб.)}$$

$$ПТ_{2018} = В / Ч = 172800 / 278 = 621,583 \text{ (тыс. руб.)}$$

$$ПТ_{2019} = В / Ч = 300406 / 274 = 1096,37 \text{ (тыс. руб.)}$$

Расчет влияния использования фонда заработной платы на результаты хозяйственной деятельности ОАО «Юргинский гормолзавод»:

$$П_{ФЗП}^0 = R_{пр0} * ПТ^0 / ФЗП^0 = (621,683 * 9\%) / (28800 / 12) = 0,54$$

$$П_{ФЗП1} = R_{пр0} * ПТ^1 / ФЗП^0 = (1096,37 * 9\%) / (28800 / 12) = 0,95247$$

$$П_{ФЗП2} = R_{пр0} * ПТ^1 / ФЗП^1 = (1096,37 * 9\%) / (45648 / 12) = 0,59228$$

$$П_{ФЗП}^1 = R_{пр1} * ПТ^1 / ФЗП^0 = (1096,37 * 11,6\%) / (45648 / 12) = 0,76$$

$$А) 0,95247 - 0,54 = 0,41247$$

$$Б) 0,59228 - 0,95247 = -0,36019$$

$$В) 0,76 - 0,59228 = 0,1711$$

$$\text{Общее влияние составляет: } 0,41247 + (-0,36019) + 0,1711 = 0,22$$

Вывод: Чистая прибыль ОАО «Юргинский гормолзавод» в 2019 году составила 344847 тыс. руб. Рентабельность прибыли составила 11,6 %. Прибыль на один рубль заработной платы в отчетном году увеличилась на 22 коп. и составила 0,76 коп. на один рубль заработной платы, в том числе за счет повышения производительности труда на 474,787 тыс. руб. прибыль на один рубль заработной платы возросла на 0,41 руб; за счет изменения месячного фонда заработной платы (166,538 – 103,597) на 62,941 тыс. руб. прибыль на один рубль заработной платы снизился на 0,36 руб.; за счет роста рентабельности на 2,6% прибыль на один рубль заработной платы возросла на 0,17 руб.

#### 4 Результаты проведенного исследования

Важнейшую роль в оплате труда играет эффективная система мотивирующих факторов стимулирует производительность работников и способствует развитию стратегических подходов в работе с персоналом.

Исходя из результатов проведенного анализа мероприятия по оптимизации оплаты труда должны сохранить положительные тенденции экономного расходования средств на оплату труда при повышении заинтересованности трудового коллектива в увеличении уровня заработной платы, снижения текучести кадров и повышения его квалификации.

Главным требованием оптимизации оплаты труда, отвечающим как интересам работника, так и интересам работодателя является обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении её затрат на единицу продукции, что является гарантией повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом.

Анализ трудовых ресурсов ОАО «Юргинский гормолзавод», эффективности их использования и состояния оплаты труда показал как положительные, так и отрицательные стороны управления кадрами и затратами на оплату труда.

Обычно управление затратами на оплату труда сводится к их снижению, но это не всегда правомерно. Управление затратами на оплату труда - это прежде всего их оптимизация.

При разработке механизма оптимизации оплаты труда необходимо ориентироваться на цели, которые должны быть достигнуты в результате его внедрения:

1. Привлечение работников, в первую очередь молодых и квалифицированных.

2. Сохранение сотрудников на предприятии. Чтобы избежать потерь работников, которые являются ценным ресурсом, а также средств на профессиональное обучение и развитие, затраченные предприятием, руководители должны обеспечить конкурентоспособность системы материального стимулирования.

3. Стимулирование производительного поведения. Вознаграждение должно ориентировать работников на осуществление тех действий, которые необходимы для предприятия.

4. Контроль над издержками на рабочую силу. Продуманная система материального стимулирования позволит предприятию контролировать и эффективно управлять затратами на рабочую силу, обеспечивая при этом наличие требуемых сотрудников.

С целью повышения качества труда бывает выгоднее пойти на дополнительные затраты, чем снижать оплату труда или оставлять ее на прежнем уровне.

Соотношение численности работников и средств на оплату труда по категориям персонала по данным штатного расписания ОАО «Юргинский гормолзавод», характеризуют данные таблицы 17.

Таблица 17 - Структура численности работников и средств на оплату труда по категориям персонала ОАО «Юргинский гормозавод»

Категории персонала	Число работников		Фонд заработной платы	
	человек	в % к итогу	тыс.руб	в % к итогу
Руководители высшего и среднего звена	14	8,7	7272	15,9
Специалисты	65	23,7	8160	17,8
Рабочие	83	30,2	11520	25,2
Служащие	102	37,2	18696	40,9
Итого	274	100,0	45648	100,0

Согласно данным приведенным в таблице 1.18 в ОАО «Юргинский гормолзавод» выше степень материального стимулирования труда руководителей и специалистов, чем рабочих и служащих.

Для стабилизации численности рабочих и специалистов и уменьшения текучести кадров ОАО «Юргинский гормолзавод» следует провести мероприятия по оптимизации оплаты труда:

- повысить уровень профессионального мастерства рабочих производств, для этого систематически направлять работников на курсы повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров. Данные мероприятия способствуют тому, чтобы меньше привлекалось внешних совместителей со стороны и по договорам подряда;

- постоянно изучать передовые приемы и методы труда, с целью облегчения труда рабочих;

- провести мероприятия по улучшению структуры и расстановки кадров;

- укрепить трудовую и производственную дисциплину, с целью исключить прогулы и простои без уважительной причины.

На современном этапе развития экономики становится очевидным, что ни одна система управления не сможет успешно функционировать, если не будет включать в себя эффективную систему мотивации труда, побуждающую каждого конкретного работника работать производительно и качественно для достижения конкретно поставленной цели. Разработка системы мотивации труда, позволяющей в наибольшей степени соединить интересы и потребности работников со стратегическими задачами предприятия, является ключевой задачей кадровой службы.

Выбор системы мотивации труда может зависеть от самых различных факторов. Назовем только некоторые из них.

1. Финансовое состояние организации. Финансовое состояние ОАО «Юргинский гормолзавод» стабильно.

Стадия жизненного цикла, на котором находится ОАО «Юргинский гормолзавод» - это стадии зрелости, когда предприятие достаточно стабильно. На таких предприятиях остается потребность в сохранении старых, наиболее профессиональных, производительных работников, а также в привлечении новых работников с более широким потенциалом.

На данной стадии у предприятия есть возможность увеличивать расходы на оплату труда. Шире могут применяться различные дополнительные стимулирующие выплаты.

2. Кадровый состав предприятия. Если основную часть работников предприятия составляют рабочие, (в ОАО «Юргинский гормолзавод» удельный вес рабочих 30,2%), то основной упор должен делаться на материальное стимулирование. На предприятии, где среди работников много женщин (в ОАО «Юргинский гормолзавод» удельный вес женщин 40,5 %), большее значение должно придаваться социальным программам. Если на предприятии много молодых работников, то для них более предпочтительными окажутся мероприятия, меры, направленные на поощрение получения дополнительных знаний (оплата обучения, выплата дополнительных стипендий работникам, совмещающим учебу с работой, предоставление дополнительных отпусков и т.п.), перспектива служебного роста.

Основные локальные документы в соответствии с которым рассчитывают зарплату в ОАО «Юргинский гормолзавод», - это штатное расписание и Положение об оплате труда.

В ОАО «Юргинский гормолзавод» используется тарифная система оплаты труда, форма оплаты труда - повременно-премиальная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная. Преимущества тарифной системы проявляются в ее традиционности и унифицированности. Тарифная система оплаты труда предусматривает повышение квалификации работников. Сохранение действующей тарифной системы возможен при условии



современных подходов к оценке соответствия трудового результата и оплаты труда.

Анализ практики предприятий показывает, что при определении минимальной тарифной ставки работников предприятия целесообразно ориентироваться на оптимальный для современного состояния экономики удельный вес тарифа в заработной плате, примерно равный 65-70 процентам. При этом надо стремиться к последующему повышению этого уровня до общеевропейского стандарта, согласно которому в странах с развитой рыночной экономикой удельный вес тарифной заработной платы составляет не менее 90 %, что обеспечивает высокий уровень оплаты и эффективности труда.

Очевидно, что обеспечить достижение поставленных целей в наибольшей степени позволяет использование поощрительной системы оплаты труда. В настоящее время предприятиям предоставлена полная самостоятельность в части разработки и применения системы премирования, учитывающей все особенности производственной деятельности, финансового положения предприятия и другие моменты.

Для того, чтобы премия играла роль действующего симулирующего фактора, ее величина должна составлять не менее 30 % основного заработка. Кроме того, эффективность премирования предопределяется правильным выбором системы показателей, их дифференциацией в зависимости от роли и характера подразделений, уровня должностей, ориентацией на реальный вклад в конечные результаты, эффективность и качество работы, общие итоги деятельности предприятия, конкретностью, справедливостью, гибкостью критериев оценки достижений работников.

Таким образом, для ОАО «Юргинский гормолзавод» можно рекомендовать следующие направления оптимизации оплаты труда:

— совершенствование системы премирования на базе доработанных положений по оплате труда и системам премирования;

— строго целевая направленность средств на разумное увеличение дохода, приходящегося на одного работника, и правильное соотнесение средств на оплату труда, других выплат и льгот;

— нормальное соотношение роста дохода работника и соответствующего прироста объема, повышения качества и потребительских свойств продукции;

— с целью сокращения текучести стимулирование продолжительности и опыта работы в занимаемой должности.

— изучить причины пропусков работников по болезни, с целью выявления часто встречающихся заболеваний и провести профилактические мероприятия по предотвращению болезней (вакцинация, профосмотр, санаторно-курортное лечение);

— усилить контроль по соблюдению графика предоставления отпусков (очередных и дополнительных) с целью равномерного распределения фонда оплаты труда в себестоимости продукции;

— для уменьшения дней отпусков без оплаты денежного содержания разработать график отпусков так, чтобы он удовлетворял пожелания работающих.

## 5 Социальная ответственность

### 5.1. Описание рабочего места

Объектом исследования является кабинет бухгалтерии ОАО «ЮГМЗ».

Кабинет расположен в панельном здании, на втором этаже, имеет следующие характеристики:

- длина помещения – 4 м.;
- ширина помещения – 5 м.;
- высота помещения – 2,9 м.;
- число окон – 3 шт.

Освещение: естественное (через окно) и общее искусственное. Основным источником света в помещении является люминесцентные лампы, тип светильников: с зеркальным отражателем, мощность ламп 16 Вт каждая, установленная в светильнике по 4 штуки, общее количество светильников в кабинете 8 штук.

Интерьер: стены оклеены обоями светлого оттенка, пол покрыт линолеумом, потолок навесной светлого оттенка, на окнах имеются жалюзи светлого оттенка.

В помещение проводится влажная уборка (протирают пыль, моют полы) два раза в неделю.

График работы с 8-00 до 17-00, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00, суббота, воскресенье выходной.

На основании заключения экспертной комиссии оценки условий труда: фактический уровень вредного фактора соответствует гигиеническим нормативам; класс (подкласс) условий труда – 2.

Основная работа сотрудника связана с компьютером. Далее рассмотрим к каким вредным факторам можно отнести работу сотрудника. Согласно ГОСТу 12.0.003-74 «ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» сотрудник может иметь множество факторов влияющих на его работу. Рассмотрим основные:

Работа на компьютере сопровождается постоянным и значительным напряжением функций зрительного анализатора. Но работа связана не только с компьютером, сотрудник так же работает с документами на бумажных носителях и общается с клиентами (производит прием оплаты за заказы).

Повышенные статистические и динамические нагрузки на шейные отделы позвоночника. Большинство работающих рано или поздно начинают предъявлять жалобы на боли в шее и спине. Эти недомогания накапливаются постепенно и получили название “синдром длительных статических нагрузок”.

К физическим вредным и опасным факторам относятся можно отнести повышенные уровни электромагнитного излучения.

Нормативы по излучению обозначены в СанПин 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно- вычислительным машинам и организации работ». Требования Санитарных правил направлены на предотвращение неблагоприятного влияния на здоровье человека вредных факторов производственной среды и трудового процесса при работе с ПЭВМ (персональным компьютером).

При проведении специальной оценки рабочего места специалисты руководствуются следующими нормативными документами:

1. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

2. Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях, утверждены Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37 с изменениями и дополнениями.

3. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (утв. постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162).

4. СанПиН 2.4.6.2553-09 Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста, п.2.2.

5. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы.

6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н, прил.2, п.20.

## 5.2. Анализ факторов внутренней социальной ответственности

Принципы корпоративной культуры исследуемой организации.

Сотрудники организации осознают свою значимость и место в компании. Каждый сотрудник участвует в решении общей задачи. Эффективность общей трудовой деятельности в разной степени зависит от вклада каждого члена коллектива.

Системы организации труда и его безопасности.

Организация труда в ОАО «ЮГМЗ» удовлетворяет требованиям безопасности. Сохранение жизни и здоровья сотрудников является приоритетным принципом деятельности.

ОАО «ЮГМЗ» следует российским требованиям в области безопасности и контролирует их исполнения своими сотрудниками. В свою очередь работники организации неукоснительно соблюдают требования законодательства РФ, локальных нормативных актов в области охраны труда.

Для каждого подразделения и цеха имеются свои требования, предъявляемые к квалификации сотрудников, их обязанностям.

Сотрудники знают свои должностные обязанности, несут ответственность за качество выполняемых работ и услуг.

В организации проведена специальная оценка условий труда. Работникам, занимающим должности с вредными факторами, в соответствии с законодательством выплачивается дополнительная заработная плата, а так же предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Организация труда – это система мероприятий, обеспечивающая рациональное использование рабочей силы, которая включает соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию, методы, нормирование и стимулирование труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда.

Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.

В организации уделяется внимание развитию кадров (обучение и повышение квалификации). Ежегодно проводятся обучение сотрудников, что несомненно положительно влияет и на предприятие, и на сотрудников.

Системы социальных гарантий в организации.

Социальные гарантии ОАО «ЮГМЗ» соответствуют стандартным социальным гарантиям предоставляемых работодателем, к ним относятся:

- оплата больничных листов;
- оплата ежегодных и дополнительных отпусков;
- компенсация за прохождение медицинских осмотров;
- оплата отпуска по уходу за ребенком до полутора лет.

Оказание помощи работникам в критических ситуациях.

Сотрудникам выпущивается материальная помощь при рождении ребенка, а также в случае смерти близкого родственника (муж, жена, родители, дети),

### 5.3. Анализ факторов внешней социальной ответственности

Содействие охраны окружающей среды.

Предприятие производит пиломатериал, отходами производства являются опилки. Не смотря на то, что организация использует в своем производстве древесину, она в рамках государственного задания выполняет работы по уходу, защите и воспроизводству лесов на территории Юргинского лесничества.

Взаимодействие с местным сообществом и местной властью.

ОАО «ЮГМЗ» взаимодействует с центрами занятости населения г.Юрга и г.Топки. Ежегодно набираются сотрудники для выполнения сезонных работ (тушение лесных пожаров, посадка и уход за лесными культурами). Так же организация взаимодействует с администрациями сельских поселений Юргинского района (администрации выступают как

заказчики товаров производимых ОАО «ЮГМЗ»). Как упоминалось ранее, организация выполняет государственное задание по уходу, защите и воспроизводству лесов на территории Юргинского лесничества (посадка и дополнение лесных культур, выполнение работ по противопожарным мероприятиям в лесах).

Спонсорство и корпоративная благотворительность.

Организация на данный момент времени не оказывает спонсорскую помощь и благотворительность.

Ответственность перед потребителями товаров и услуг.

ОАО «ЮГМЗ» несет ответственность перед потребителями своей продукции и услуг. Процесс производства безостановочно совершенствуется. Организация обеспечивает соответствие продукции качествам ГОСТов. Каждый сотрудник осознает, что от качества его работы зависит качество производимой им продукции.

Готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.

В случае возникновения военных действий организация готова оказать свое участие (поставка пиломатериала).

#### 5.4. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности

Предприятие несет полную ответственность перед работниками как работодатель. Работа организована в соответствии с конституцией РФ, требованиями трудового, налогового и гражданского кодекса РФ.

В штате предприятия состоит инженер по охране труда, основной обязанностью которого является соблюдение обязательных требований



законодательства при реализации трудовых отношений.

При принятии на работу работников на основании заявления заключается трудовой договор. Работник знакомится с должностными инструкциями и получает инструктаж о технике безопасности на рабочем месте, о чем делается отметка в соответствующих журналах.

Анализ правовых норм трудового законодательства.

Установленные правила трудовых отношений, санкционированные посредством издания законодательных актов, носят обязательный характер. ОАО «ЮГМЗ» не является исключением. В соответствии с Конституцией РФ и федеральными конституционными законами регулирование трудовых отношений осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;

- иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права ( указы Президента РФ; постановления правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативными правовыми актами органов местного самоуправления).

Внутренние нормативные документы ОАО «ЮГМЗ»:

- организационно-правовые: устав, положения, штатное расписание, должностные инструкции, правила трудового внутреннего распорядка.

- распорядительные документы: приказы, решения.

- информационно – справочные: служебные записки, заявления.

- договоры: договоры аренды, подряда, поставки продукции и др.

- по трудовым отношениям: трудовые договоры, трудовые книжки, личные карточки.
- техническая документация: акты, расчетно-технологические карты, нормы списания расходов материалов.

## 5.5. Заключение

Рабочее место главного бухгалтера ОАО «ЮГМЗ» оборудовано без нарушений, с соблюдением всех требований. По результатам специальной оценки труда фактический уровень вредного фактора соответствует всем нормативам.

В своей деятельности предприятие руководствуется нормами трудового законодательства. Руководство ответственно подходит к обеспечению нормальных условий труда, соблюдению прав и конституционных свобод работников.

На предприятии действует система охраны труда.

Предприятие проявляет социальную ответственность участвуя в общественно-значимых проектах администрации города и области.

## Заключение

Современный этап развития экономики характеризуется формированием нового механизма регулирования оплаты труда посредством установки необходимых гарантий и налоговых регуляторов со стороны государства и установления условий оплаты труда через систему различного рода соглашений, коллективных договоров между работником и работодателем.

Реализация функций, выполняемых заработной платой, реализуется через ее организацию. С помощью этого достигается компромисс между участниками трудовых отношений, то есть работником и работодателем, который способствует развитию социального партнерства.

Поскольку заработная плата является формой материального стимулирования, то правильная ее организация влияет на темпы роста производительности труда и стимулирует повышение квалификации работников, тема бакалаврской работы доказывает свою актуальность, так как в настоящее время важно совершенствовать систему учета и внутреннего контроля расчетов по оплате труда, модифицировать элементы бухгалтерского учета и позволила расширить теоретические знания основ бухгалтерского учета и разработать мероприятия по оптимизации оплаты труда.

В условиях конкурентного рынка выбор в определении систем оплаты труда является прерогативой работодателя хотя существует необходимость усиления мер государственного регулирования в сфере хозяйственной деятельности экономических субъектов и отражения ее результатов в учетной системе.

При выполнении работы применены следующие методы исследования: анализ, методы статистики, сравнения и т.д. которые позволили установить конкретные факторы, оказывающие влияние на те или

иные показатели, выявить имеющиеся резервы использования которых повысит уровень деятельности организации.

Мы определили, что главным достоинством продукции завода перед конкурентами остается высокое качество продукции изготовленной из натурального сырья. Это позволяет предприятию стабильно удерживать свой сегмент рынка.

Как показало исследование, организация учета расчетов уплачиваемым в связи с начислением заработной платы на предприятии ОАО «Юргинский гормолзавод» организован в соответствии с требованиями, установленными Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкцией по его применению.

По результатам анализа мы предлагаем разработку механизма по оптимизации оплаты труда, который включает также систему мотивации труда.

Таким образом, цель работы достигнута, поставленные задачи решены.

В работе были использованы нормативные документы по бухгалтерскому и налоговому учету, теоретические труды по экономике и бухгалтерскому учету а также статьи в периодической печати и практический материал деятельности ОАО «Юргинский гормолзавод».

## Список использованных источников

1. Азаров Г.П. договоры, контракты о труде в различных сферах деятельности: учебн. пособие / Г.П. Азаров, В.Н. Зайковский. – Тверь-2017.
2. Аудит и контроллинг персонала организации: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2017.
3. Белянинова Ю.В. Нормирование труда и система заработной платы / Ю.В. Белянинова, Н.Г. Пономарева, К.В. Хасин. – М.: Управление персоналом, 2019.
4. Бовша Н.В. Зарплата и кадры. Практикум для бухгалтера / Н.В.Бовша.-Новосибирск, Сиб.унив.изд-во, 2017г.
5. Богаченко В.М., Кирилова Н.А. Бухгалтерский учет: Учебник / В.М. Богаченко, Н.А. Кирилова. – Изд. 7-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д: Феникс, 2011.
6. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2011 – 2017 годах / Е.В. Воробьева. – М.: Эксмо, 2011. С.71.
7. Вредные производственные факторы и аттестация рабочих мест: практ.рук./ Б.Е.Прусенко и др. под ред. Б.Е.Прусенко, Н.Д. Цхадая. – М.: Анализ опасностей, 2017.
8. Дудченко О.Н.Зарплата: расчет и учет / О.Н.Дудченко. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Экзамен, 2011.
9. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах: учеб. пособие / А.Л. Жуков. – М.: МИК, 2011.
10. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений / Е.А. Исайчева. – М.: Альфа-пресс, 2017.
11. Камышанов П.И. Бухгалтерский финансовый учет: учебн. для студентов, обучающихся по специальностям: «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» / П.И. Камышанов, А.П. Камышанов. – 4-е изд., испр.- М.: Омега – Л, 2018.

12. Крылов Э.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: учеб. пособие / Э.И. Крылов, В.М. Власова, И.В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2017.
13. Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие / под ред. А.С. Головачева. – М.: Новое издание, 2017.
14. Организация и регулирование оплаты труда: учеб. пособие / под ред. М.Е. Сорокиной. – М.: Вузовский учебник, 2018.
15. Парушина Н.В. Учет и расчеты пособий по временной нетрудоспособности // Бухгалтерский учет. – 2011.
16. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.-практ. пособие / В.П. Пашуто – М: КноРус, 2011.
17. Пипко В.А. Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда: учеб. пособие / В.А. Пипко, СП. Панченко, В.С. Яковенко. – М.: Финансы и статистика, 2017.
18. Попова О.В. Коллективный договор, положения об оплате труда и премирования / О.В. Попова – М: Альфа-Пресс, 2018.
19. Подольский В.И. Аудит: учебник / В.И. Подольский, А.А. Савин, Л.В. Сотникова и др.- М.: Юнити-Дана, 2017.
20. Пошерстник Н.В. Бухгалтерский учет на современном предприятии: учеб-практ. пособие / Н.В. Пошерстник. – М.: Проспект, 2018.
21. Смоленский М.Б. Трудовое право РФ: М.Б. Смоленский, Н.Г. Мажинская. – М.: Дашков и К; Ростов н/Д: Наука-Пресс, 2011.
22. Рогуленко Т.М. Комплексный экономический анализ: учебник / Т.М. Рогуленко. – М: Экономист, 2011.
23. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. – М.: Новое издание, 2017.
24. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
25. Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях,

утверждены Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37 (в ред. Постановлений Минтруда РФ от 21.01.2000 N 7, от 04.08.2000 N 57, от 20.04.2001 N 35, от 31.05.2002 N 38, от 20.06.2002 N 44, от 28.07.2003 N 59, от 12.11.2003 N 75, Приказов Минздравсоцразвития РФ от 25.07.2005 N 461, от 07.11.2006 N 749, от 17.09.2007 N 605, от 29.04.2008 N 200, от 14.03.2011 г. N 194, Приказов Минтруда России от 15.05.2013 N 205, от 12.02.2014 N 96, от 27.03.2018 г. N 197).

26. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (утв. постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162).

27. СанПиН 2.4.6.2553-09 Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста, п.2.2.

28. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы.

29. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н, прил.2, п.20.